



# Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2023–2025

Behandlad av arbetsgruppen för jämställdhet och  
likabehandling vid mötet den 22 maj och av  
samarbetskommittén den 31 maj



Suomen ympäristökeskus  
Finlands miljöcentral  
Finnish Environment Institute

Vi skapar hopp med kunskap. | [syke.fi](https://syke.fi)

# Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	3
1.1. Planens syfte.....	3
1.2. Krav i jämställdhetslagen .....	4
1.3. Krav i diskrimineringslagen.....	4
<b>2. Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling</b> .....	6
2.1. Överblick över jämställdhet och likabehandling .....	6
2.2. Personalstruktur .....	7
2.3. Ledning och beslutsfattande.....	9
2.4. Personalens utvecklingsmöjligheter .....	9
2.5. Samordning av arbete och privatliv samt arbetshälsa .....	10
2.6. Rekryterings- och introduktionspraxis .....	11
2.7. Rättvis avlöning.....	12
2.8. Rättvist bemötande och förebyggande av trakasserier.....	14
2.9. Kommunikation och växelverkan .....	16
<b>3. Utvärdering av genomförandet av tidigare åtgärder</b> .....	17
<b>4. Mål och åtgärder 2023–2024</b> .....	19
<b>5. Resurser för och uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet</b> .....	21
<b>6. Bilagor och tilläggsuppgifter</b> .....	22
6.1. Tabeller i anslutning till personalstrukturen .....	22
6.2. Användning av familjeledighet.....	23
6.3. Tabeller i anslutning till rekrytering.....	24
6.4. Tabeller i anslutning till avlöning.....	28
6.5. Mer information.....	29

# 1. Inledning

## 1.1. Planens syfte

Jämställdhet, likabehandling och ömsesidig respekt bland personalen är centrala värderingar för Finlands miljöcentral (Syke), som vi som arbetsgivare vill främja. Ett rättvist och jämlikt bemötande ökar personalens förtroende och har därmed en positiv inverkan även på arbetsklimatet, personalnöjdheten och det uppnådda resultatet.

Arbetsgivaren ska i all sin verksamhet bemöta personalen jämbördigt och likvärdigt samt främja förverkligandet av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatserna. Som arbetsgivare är det Sykes uppgift att förebygga och ingripa i diskriminering och trakasserier av personer på arbetsplatsen. Vid Syke har vi också dragit upp riktlinjer för s.k. nolltolerans mot trakasserier och osakligt bemötande.

Lagstiftningen ålägger arbetsgivaren skyldigheter som gäller jämställdhet och likabehandling. Bestämmelser om jämställdhet finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen, 609/1986) och föreskrifter om likabehandling i diskrimineringslagen (1325/2014).

Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att utarbeta en jämställdhetsplan och diskrimineringslagen en likabehandlingsplan. Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att främja jämställdheten i arbetslivet och förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Den offentligt finansierade forskningen styrs av Europeiska kommissionens jämställdhetsstrategi och forskningsorganisationerna förutsätts utarbeta en offentlig jämställdhetsplan – Gender Equality Plan (GEP). Det krävs också ett starkt engagemang i att följa planen. En plan enligt minimikriterierna är också en förutsättning för att delta i EU:s program Horizon Europe och tillhörande finansieringsansökningar. Minimikriterierna är följande: jämställdhetsplanen är ett offentligt dokument, tillräckliga resurser har reserverats för att upprätthålla planen, nyckeltalen för jämställdheten rapporteras årligen och medvetenheten om jämställdhetsfrågor stärks i organisationen genom utbildning av personalen och cheferna.

Vid Syke har jämställdhets- och likabehandlingsplanerna för personalen slagits ihop till en gemensam plan, och främjandet av jämställdhet och likabehandling behandlas som en helhet. Denna plan fokuserar på en personalpolitisk granskning av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. En jämställdhets- och likabehandlingsplan för Sykes verksamhet utarbetas separat. När den föregående jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2020 blev klar konstaterade vi att vi ytterligare behöver öka medvetenheten och diskussionen, vilket hjälper oss att upptäcka hur våra attityder och verksamhetsmodeller kan ge upphov till ojämställdhet. Visionen är att identifiera konkreta metoder för hur vi kan öka jämställdheten och likabehandlingen i det dagliga arbetet. För att göra arbetet med planen mångsidigare grundade vi en arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling som representerar olika verksamhetsenheter och roller.

För att granska hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligas använde vi som informationskällor de senaste årens personalstatistik, lönestatistik 2021, verksamhetsberättelsen för 2021 och 2022 samt resultaten från arbetshälsoenkäterna 2020 och 2022. I arbetet drog vi också nytta av de diskussioner som förts och idéer som tagits fram i Sykes Yammer-grupp Equal opportunities in Syke/Jämställdhet.

## 1.2. Krav i jämställdhetslagen

Syftet med jämställdhetslagen är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt på så sätt förbättra kvinnornas ställning, särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet. Med könsuttryck avses att ge uttryck för sitt kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Lagen ålägger arbetsgivaren en skyldighet att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. För att främja jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivaren

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- verka för att förebygga diskriminering på grund av kön eller könsuttryck.

Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna. Planen ska också innehålla åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet.

Dessutom förutsätts av forskningsorganisationerna bl.a. att i samband med deltagande i EU:s program Horizon Europe utöver det ovan nämnda inkludera även förebyggandet av könsrelaterade trakasserier i planen. Åtgärder som syftar till jämställdhet mellan könen ska beaktas i organisationens forskningsarbete och utbildningsuppgifter.

## 1.3. Krav i diskrimineringslagen

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Lagens tillämpningsområde täcker tjänsteförhållandet i hela dess livscykel, från rekryteringen tills dess att tjänsteförhållandet upphör.

Diskriminering innebär särbehandling av människor på någon grund som är förbjuden i diskrimineringslagen, jämställdhetslagen, grundlagen eller arbetsavtalslagen. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering kan vara indirekt, direkt, trakasserier, anvisningar eller befallningar att diskriminera någon, diskriminering mot närstående, diskriminering på grund av antagande, diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering eller att neka en person med funktionsnedsättning skälig anpassning.

Med trakasserier avses negativa handlingar eller annat osakligt bemötande som riktar sig mot en person och som orsakar olägenheter eller risker för personens hälsa. Arbetsgivarens förfarande ska också betraktas som diskriminering om arbetsgivaren inte vidtar de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier efter att ha fått kännedom om dessa.

Positiv särbehandling är tillåten om målet är att främja faktisk likabehandling eller jämställdhet, till exempel om man strävar efter att ordna arbetet så att man bättre beaktar de särskilda behoven hos anställda som riskerar att bli utsatta för diskriminering. Positiv särbehandling kan erbjudas till exempel äldre, begränsat arbetsföra personer eller personer med funktionsnedsättning.

Målet med likabehandlingsplanen är att främja likabehandling genom att definiera och beskriva de ramar, medel och metoder med hjälp av vilka arbetsgivaren främjar likabehandling i sin verksamhet på ett målinriktat och långsiktigt sätt.

## 2. Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling

### 2.1. Överblick över jämställdhet och likabehandling

Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling vid Syke har granskats med hjälp av årliga nyckeltal för personalen och arbetshälsoenkäter (bl.a. VMBaro 2020 och 2022). Till arbetshälsoenkäten 2022 fogades ett separat avsnitt som mäter jämställdheten och likabehandlingen.

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 ansåg Sykes personal att jämställdheten mellan könen förverkligas mycket bra (4,20 på skalan 1–5). Upplevelsen av jämställdhet mellan könen har förbättrats något jämfört med föregående enkät (2020/4,12 och 2022/4,20). En granskning av situationen på längre sikt (2016–2022) visar att trenden har varit positiv varje år. Vid Syke har också förts en mer ingående diskussion om jämställdheten bl.a. inom ramen för projektet Baltic Gender samt efter att projektet avslutats bl.a. i Yammer-gruppen som fokuserar på jämställdhet.

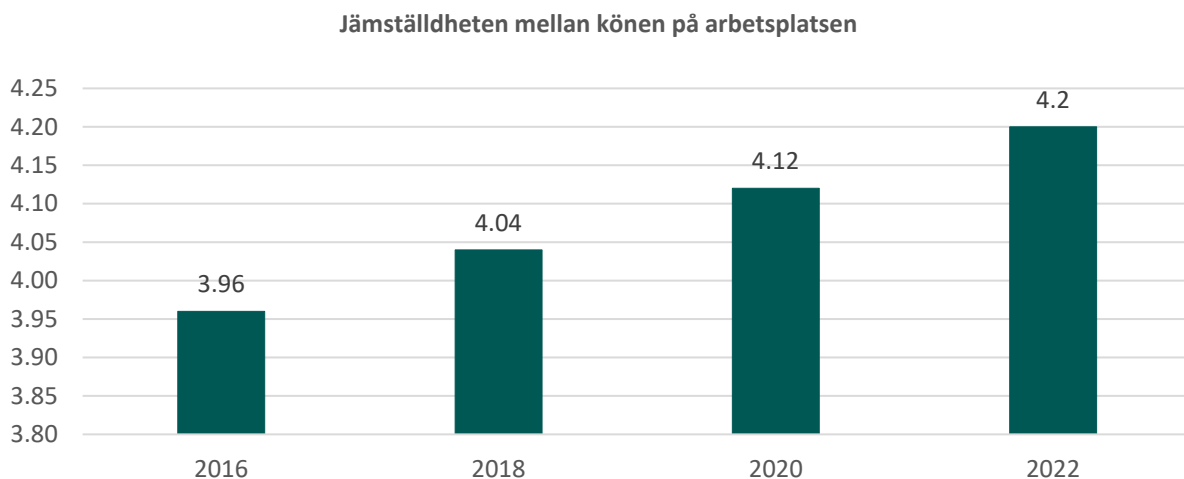


Diagram 1. Jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen, VMBaro 2016–2022.

I arbetshälsoenkäten 2022 ansåg Sykes personal att likabehandlingen av människor på arbetsplatsen är god (4,04) och en viss förbättring har skett jämfört med föregående enkät. Liksom jämställdheten har också upplevelsen av likabehandling utvecklats positivt under de senaste åren.

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 var uppfattningen om hur jämställdheten förverkligats sämre bland kvinnor (4,09) och personer av annat kön (4,00) än bland männen (4,41). Männen (4,25) såg också situationen som positivare än kvinnor (3,92) och personer av annat kön (4,00) i fråga om hur likabehandlingen förverkligats. De yngsta åldersgrupperna (4,39) och Sykes anställda över 60 år (4,28) bedömde jämställdheten mer positivt än de övriga åldersgrupperna. Upplevelsen av likabehandling var sämst i den yngsta åldersgruppen (3,94), men skillnaderna mellan åldersgrupperna var inte betydande.

Personalens totala arbetstillfredsställelse (medeltalet för standardfrågorna) var enligt enkätresultaten 3,84. Kvinnornas totala arbetstillfredsställelse var lägre (3,78) än männens (3,94). Arbetstillfredsställelsen har dock förbättrats under de senaste åren.

### Likabehandlingen av människor på arbetsplatsen

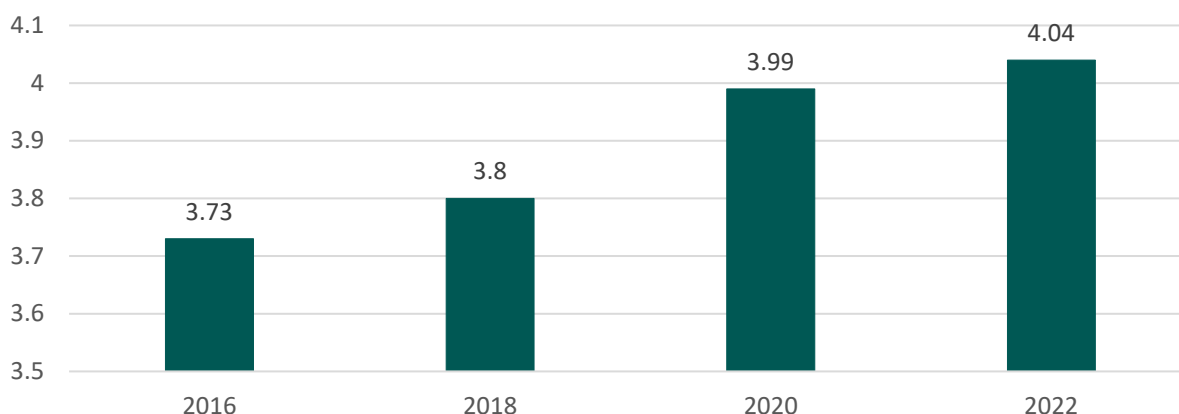


Diagram 2. Förverkligandet av likabehandling på arbetsplatsen, VMBaro 2016–2022.

### Arbetsstillfredsställelse totalt

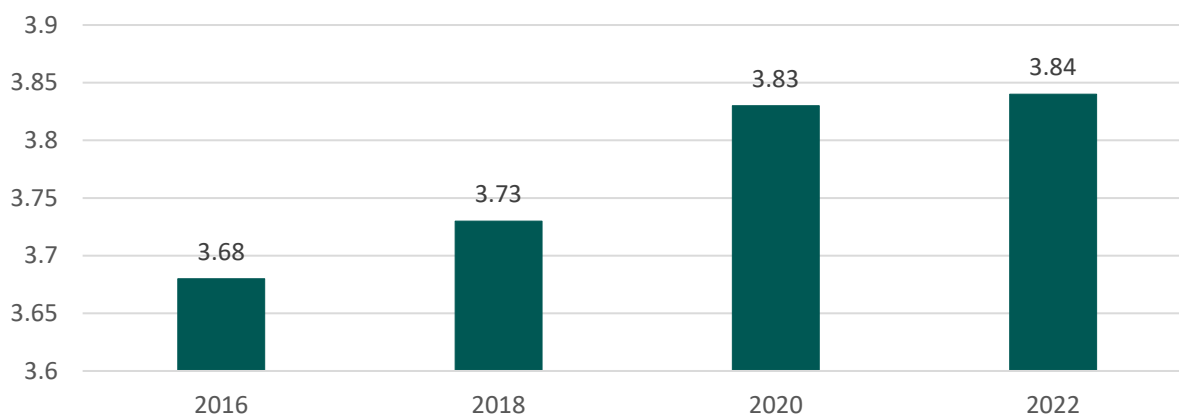


Diagram 3. Arbetsstillfredsställelse, VMBaro 2016–2022

I arbetshälsoenkäten 2022 ombads deltagarna bedöma hur jämställdhet och likabehandling förverkligas per delområde. Resultaten var i huvudsak på en god nivå vad gäller bl.a. ålder, religion, hälsa, samordning av arbete och privatliv samt sexuell läggning (bedömningar över 4,0). Däremot var jämställdheten och likabehandlingen i fråga om medborgarskap och språk, utbildningsbakgrund, visstidsanställningar och arbetssätt något lägre, men ändå på en god nivå (3,7–3,9).

## 2.2. Personalstruktur

Antalet anställda vid Syke var 708 i slutet av 2022. År 2022 var 59 procent av personalen kvinnor. Andelen kvinnor har legat på nästan samma nivå under de senaste åren. Andelen fast anställda och visstidsanställda varierar något från år till år på grund av att Sykes arbete är av projektkaraktär. År 2022 var 76 procent av personalen fast anställda och 24 procent visstidsanställda. Av kvinnorna var 75 procent fast anställda.

Merparten (89 %) av personalen är heltidsanställda. I slutet av året var 11 procent av personalen deltidsanställda och 64 procent av de deltidsanställda var kvinnor. Deltidsarbete baserar sig i allmänhet på den anställdas eget val och utförs mest inom forskningen. Stipendieforskarna har sedan 2020 varit deltidsanställda på Syke (20 % deltid). Deltidsanställningen har förbättrat stipendieforskarnas ställning och

integration i arbetsgemenskapen samt ökat likabehandlingen av forskarna. Merparten (77 %) av stipendieforskarna (20 % av de deltidsanställda) är kvinnor.

**Tabell 1. Kvinnor och män enligt anställningsförhållandets karaktär 2022**

Anställningsförhållandets karaktär	Kvinna	Man
Fast anställning	75 %	77 %
Visstidsanställning	25 %	23 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Sykes personal har en mycket jämn åldersstruktur, även om andelen personer under 35 år är klart mindre. Personalens medelålder var 46 år, kvinnornas medelålder var 45 år och männens 47 år. Den största åldersgruppen är kvinnor i åldern 40–44 år. År 2022 hade Syke 17 anställda som nått pensionsåldern. Sykes anställda går i pension i genomsnitt vid 63,7 års ålder. Enligt Kevas pensionsprognos kommer över 100 personer att gå i pension under de kommande fem åren (15 % av personalen).

**Tabell 2. Fördelningen av personalen enligt åldersgrupp och kön 2022**

Åldersgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Under 25	0 %	0 %	0 %
25–29	4 %	3 %	7 %
30–34	6 %	4 %	10 %
35–39	8 %	5 %	13 %
40–44	12 %	5 %	16 %
45–49	8 %	6 %	14 %
50–54	7 %	6 %	13 %
55–59	7 %	5 %	13 %
60–64	6 %	6 %	13 %
65 eller över	1 %	1 %	2 %
<b>Totalt</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>	<b>100 %</b>

Nästan 90 procent av personalen har högskoleexamen. Granskat enligt kön är männens utbildningsnivå något högre än kvinnornas.

**Tabell 3. Utbildningsbakgrund enligt kön 2022**

Utbildningsnivå	Kvinna	Man	Totalt
Forskarutbildningsnivå	30 %	33 %	31 %
Högre högskolenivå	49 %	51 %	50 %
Lägre högskolenivå	9 %	8 %	9 %
Lägsta högre nivå	4 %	1 %	3 %
Andra stadiet	7 %	7 %	7 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Nästan hälften av personalen arbetar med forskningsuppdrag. Av kvinnorna arbetar 45 procent med forskaruppdrag och en knapp tredjedel med sakkunniguppdrag. Kvinnornas andel av laboratoriepersonalen och i synnerhet av tjänstemännen (bl.a. assistenterna) är större än männens. Vid Syke används totalt 92 olika titlar. De vanligaste titlarna bland både kvinnor och män var specialforskare och forskare. Enligt personalgrupp och anställningsförhållandets karaktär sköter kvinnorna något oftare tidsbundna forskar- och sakkunniguppdrag än männen.



**Tabell 4. Fördelning av personalen enligt personalgrupp och kön 2022**

Personalgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Forskare	45 %	48 %	46 %
Sakkunniga	31 %	35 %	33 %
Chefer & ledning	8 %	10 %	9 %
Laboratoriepersonal	6 %	4 %	5 %
Tjänstemän	9 %	3 %	7 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Könssegregationen på arbetsmarknaden syns vid Syke främst i tjänstemanna- och laboratorieuppgifterna. Oavsett uppgiften är det i samband med rekryteringen vid Syke viktigt att fästa uppmärksamhet vid könsneutrala uttryck och bildspråk samt att se till att de sökande behandlas lika i rekryteringsprocesserna. Det är också viktigt att Syke uppmuntrar papporna att ta ut familjeledigheter och möjliggör deltidsarbete oavsett kön.

## 2.3. Ledning och beslutsfattande

Vid Syke kan både kvinnor och män på lika villkor avancera i sin karriär till chefs- och ledningsuppgifter. Vi har etablerat användningen av termen chef, för att stärka könsneutraliteten i ledningsuppgifter. År 2022 var andelen kvinnor i den högsta ledningen 50 procent. Till den högsta ledningen räknas direktörerna som är direkt underställda generaldirektören. Av cheferna var 56 procent kvinnor.

I Sykes nya organisation, som inledde sin verksamhet i början av 2023, är kvinnornas andel av ledningsgruppen 50 procent och av dem som valts till chefsuppgifter 60 procent. Chefsuppgifterna sköts vid sidan av den huvudsakliga uppgiften. Chefsuppgifterna tillsattes för fyra år genom ett internt ansökningsförfarande. En del av de visstidsanställda upplevde att de hade sämre möjligheter att bli valda till chefsuppgifter på grund av att de var visstidsanställda (respons vid personalevenemang).

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 (VMBaro) var nöjdheten med ledarskapet och chefsarbetet på en god nivå (3,64 på skalan 1–5), men nöjdheten hade minskat klart jämfört med föregående enkät (3,76). Siffran var dock högre än under tidigare år (2016 och 2018). Granskat enligt åldersgrupp var de yngsta och äldsta åldersgrupperna nöjdare med ledarskapet. Kvinnor (3,59) och personer av annat kön (3,43) var mindre nöjda med ledarskapet än männen (3,78).

För att möjliggöra jämlika ledningsförutsättningar har cheferna i den organisation som inledde sin verksamhet 2023 högst 15 personer att leda. På så sätt är det möjligt att använda mer tid för ledningsarbetet. De som valts till chefsuppgifter deltar under året i en gemensam introduktion för chefer. Chefskompetensen stärks under de kommande åren bl.a. genom gemensam utbildning. Under 2021–2022 gjorde vi i introduktionen för chefer ett försök med mentorverksamhet, där en mer erfaren chef tränar och handleder nyare personer. Vi strävar efter att fortsätta användningen av denna modell, som upplevs som fungerande i den nya organisationen.

## 2.4. Personalens utvecklingsmöjligheter

Varje anställd vid Syke har lika möjligheter att utveckla sin kompetens och yrkesskicklighet samt att avancera i karriären. Varje år förs ett mål- och utvecklingssamtal med alla anställda och de överenskomna målen och planerna för kompetensutveckling följs upp regelbundet under året. Systemet som används vid

mål- och utvecklingssamtalet stöder en jämlik uppställning och uppföljning av målen samt en kontinuerlig diskussion mellan den anställda och chefen om bl.a. uppnåendet av målen och den anställdas kompetens.

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 upplevs arbetets innehåll och möjligheterna att påverka det egna arbetet (4,2) som mycket bra vid Syke och personalen upplever att lärandet och förnyelsen var på en god nivå (3,8). Sykes personal anser att möjligheterna att utveckla kompetensen och yrkesskickligheten är mycket goda (4,2). Jämfört med männen (4,33) upplever kvinnor (4,14) och personer av annat kön (4,14) att möjligheterna att påverka är något lägre. Även när det gäller förnyelse och lärande är kvinnor (3,78) och personer av annat kön (3,45) mindre nöjda än männen (3,92). Den upplevda nyttan av utvecklingssamtalet är enligt arbetshälsoenkäten endast på en nöjaktig nivå (3,41).

Vid Syke har vi identifierat karriärvägar för dem som arbetar med forskaruppgifter och 2021 ordnades en workshop om karriärvägar för forskare. Bakom kvinnors avancemang i karriären inom forskningsbranschen ligger bl.a. familjeskäl, som kan påverka kvinnors vilja att söka sig till mer utmanande uppgifter. Transparenta karriärvägsmodeller är ett mål även i den reform av lönesystemet som inleds 2023. År 2023 fästs också uppmärksamhet vid personalplaneringen, vilket hjälper till att identifiera de kritiska kompetenser som Syke behöver. Uppmärksamhet kommer också att fästas vid olika metoder för kompetensutveckling och bl.a. mentorskap är ett sätt att stödja en kombination av arbete och privatliv i forskarkarriären.

Genom att träna cheferna i utvecklingssamtal och etablera modellen för kontinuerliga samtal strävar vi dessutom efter påverka den upplevda nyttan av utvecklingssamtalen.

## 2.5. Samordning av arbete och privatliv samt arbetshälsa

Samordningen av arbets- och privatlivet stöds genom flexibla arbetstidsarrangemang och modellen för multilokalt arbete. Olika livssituationer beaktas i arbetstidsarrangemangen. Sykes lokaler har modifierats och arbetskulturen och arbetsredskapen har utvecklats för att stödja arbetet och arbetshälsan i multilokalt arbete. Målet är att varje anställd vid Syke ska kunna uppleva gemenskap och känna sig som en del av arbetsgemenskapen.

Personalens välbefinnande har tagits som ett strategiskt mål för Syke och minskningen av arbetsbelastningen som ett strategiskt utvecklingsobjekt. Målet är att varje anställd vid Syke ska ha en normallång arbetsdag, dvs. att den ordinarie arbetstiden räcker till som arbetstid. I exceptionella belastningssituationer erbjuds personalen vid Syke t.ex. företagshälsovårdstjänster som stöder arbetshälsan. Chefernas beredskap att stödja sina underordnade har stärkts. Även personalens färdigheter i att leda sig själv har stötts med gemensam utbildning.

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 upplever de anställda vid Syke att deras arbetshälsa är ganska god (7,91 på skalan 1–10). Kvinnorna upplever arbetshälsan som något lägre (7,89) än männen (8,03), men det finns inga betydande skillnader mellan åldersgrupperna. Sykes personal upplever att de klarar av att samordna arbete och privatliv mycket väl (4,16) och att deras arbete är lämpligt utmanande med tanke på resurserna (3,79). Kvinnorna (4,12) upplevde att det var lite svårare att samordna arbete och privatliv än männen (4,26). Kvinnornas bedömningar av resurserna (3,70) var också lägre än männens (3,95) bedömningar, men det fanns inga betydande skillnader mellan åldersgrupperna.

År 2022 arbetade nästan enbart kvinnor (96 %) vid Syke deltid på grund av partiell vårdledighet. Merparten av de vårdlediga var också kvinnor (81 %). Enligt frånvarostatistiken i Kieku hade kvinnorna relativt sett fler fall av sjukfrånvaro än männen; i synnerhet fallen av sjukfrånvaro som ordinerats av företagsläkaren var fler. Andelen frånvaro på grund av psykisk ohälsa var proportionellt sett störst i åldersgruppen 35–39 år. Det vore bra att noggrannare utreda fördelningen av frånvaron enligt kön och åldersgrupp.

Arbetsbelastningen fördelas i viss mån ojämnt inom organisationen exempelvis granskat utifrån antalet arbetstimmar enligt arbetstidsbokföringen. Arbetsituationen och belastningen behandlas också alltid under mål- och utvecklingssamtalen, och cheferna har fått träning i att ta upp frågor om arbetshälsa och belastning i den dagliga ledningen enligt modellen för tidigt ingripande. Vi har även noterat att ”splittrat” projektarbete ökar belastningen på arbetet och vi strävar efter att i fortsättningen samla enskilda projekt i större projekthelheter, på vilka också enskilda forskare fokuserar sin arbetsinsats.

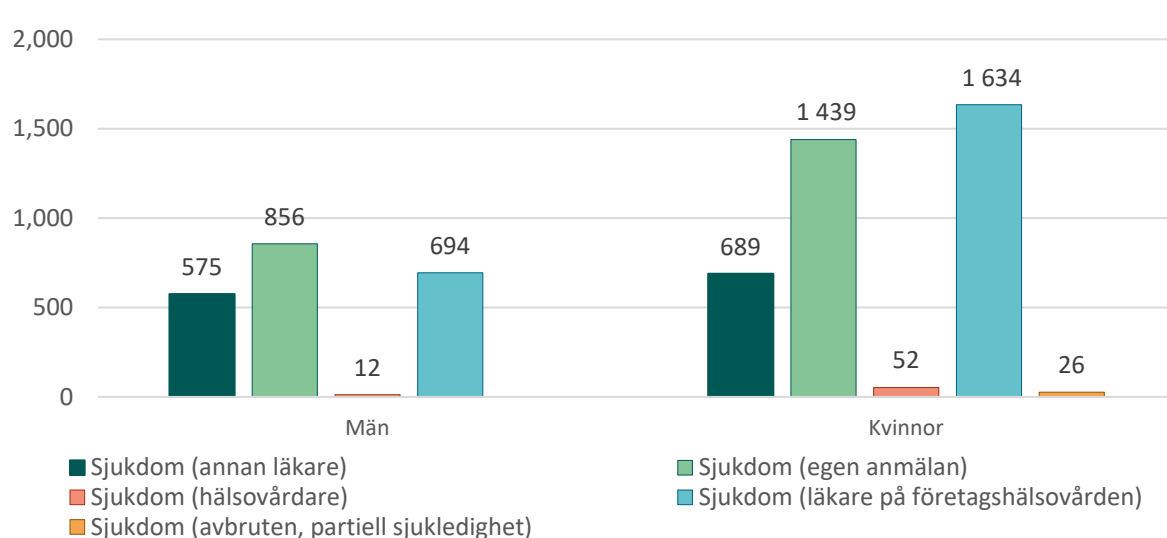


Diagram 4. Sjukfrånvaro 2022 enligt orsakskod och kön (Kieku)

## 2.6. Rekryterings- och introduktionspraxis

Utgångspunkten för Sykes rekryteringsprinciper är att rekryteringspraxisen vid en offentlig organisation ska vara tydlig och transparent. Tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid på över två år samt uppgifter i arbetsavtalsförhållande som gäller tills vidare öppnas för offentlig ansökan. Avvikelser från denna bestämmelse görs endast genom beslut av generaldirektören. Visstidsanställningar av projektkaraktär binds om möjligt till projektens längd.

I Syke görs årligen flera tiotals rekryteringar. År 2022 valdes oftare en kvinnlig sökande till uppgifterna (rekryteringsstatistik i punkt 6.3). De rekryterande cheferna får stöd av omfattande anvisningar och rekryteringsexpertens råd. I enlighet med våra anvisningar deltar minst två intervjuare i rekryteringsintervjuerna, i mån av möjlighet av olika kön. Rekryteringsannonser och-kanaler samt titlar som används är könsneutrala. År 2022 lades en så kallad mångfaldsklausul till i rekryteringsannonserna. Med hjälp av den uttrycker vi vårt mål att öka mångfalden på våra arbetsplatser samt vår vilja att förbättra likabehandlingen.

I urvalsprocessen säkerställer vi likabehandling genom att för varje uppgift välja den sökande som har den kompetens som bäst uppfyller ansökningskriterierna och som bäst lämpar sig för uppgiften. De förväntningar på utbildningsnivå och yrkeserfarenhet som fastställts för uppgifterna främjar förverkligandet av jämställdheten i urvalen. I urvalskriterierna betonas sådant som är väsentligt med tanke på skötseln av uppgiften. Motiveringarna till rekryteringsbesluten dokumenteras noggrant i urvalspromemorian och vi satsar på kommunikation om rekryteringsprocessen. Rekryteringspraxisen vidareutvecklas och chefernas rekryteringskompetens stärks. Principerna för rekryteringen har preciserats under 2023 och Sykes mål är att pilottesta anonym rekrytering 2024.

Vi strävar efter att standardisera vår allmänna introduktion för att möjliggöra en jämbördig och likvärdig introduktion för nya anställda. År 2023 tar vi i bruk statens gemensamma introduktionsprogram, förtydligar introduktionsverktygen och fortsätter praxis med mentorer på arbetsplatsen. I introduktionen ingår också utbildning om jämställdhet och likabehandling. Dessutom aktiverar vi stödet för att bygga upp ett centralt nätverk för nya anställda, särskilt vid internationella rekryteringar. Vi börjar mäta hur introduktionen lyckas med en enkät.

## 2.7. Rättvis avlöning

Sykes personal omfattas i huvudsak av statens lönesystem. Avlöningen baserar sig på uppgifternas kravnivå och individuella prestationer samt på en erfarenhetsdel.

Uppgifternas kravnivå beskrivs på nivåerna 6–19. Utgångspunkten för bedömningen är en skriftlig uppgiftsbeskrivning där personens centrala uppgifter och ansvar samt de färdigheter och kunskaper som förutsätts framgår. De faktorer som bedöms är indelade i fyra huvudgrupper: uppgiftens karaktär, befogenheter och ansvar, växelverkan och samarbete samt arbetsförhållandena. Uppgifternas kravnivå fastställs som ett resultat av en helhetsbedömning. Vid bedömningen av prestationen används gemensamma, definierade bedömningsfaktorer: yrkesskicklighet, resultat, ansvar och växelverkan.

Svårighetsgraden och den individuella prestationen hos varje anställd vid Syke bedöms i samband med de årliga mål- och utvecklingssamtalen. Lönestatistiken och löneutvecklingen granskas årligen tillsammans med personalorganisationerna. Arbetsgivaren (samordningsgruppen för lönesättningen PALKO) följer upp att avlöningen är rättvis och jämlik inom hela organisationen. Arbetsgivargruppen behandlar varje månad nya arbetstagares befattningsbeskrivningar och ändrade befattningsbeskrivningar.

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 ligger nöjdheten med lönen på en nöjaktig nivå vid Syke (3,42 på skalan 1–5). Enligt enkäten är den rättvisa avlöningen på en god nivå (3,6), medan beaktandet av arbetsprestationen i lönesystemet ligger på en klart lägre nivå (2,9). Kvinnorna är mer missnöjda med avlöningen och i synnerhet med den rättvisa avlöningen än männen (kvinnor 3,47 och män 3,67). På motsvarande sätt är personer över 60 år (3,25) mindre nöjda med avlöningen än andra åldersgrupper och personer med lägre utbildningsbakgrund (3,22).

Likalönsindexet mellan kvinnor och män som beskriver lönejämställdheten är nästan 100 på de flesta kravnivåerna, när vi granskar hela personalens genomsnittliga löner (tabell 5). Den uppgiftsrelaterade lönen som baserar sig på uppgifternas kravnivå är densamma för alla som placerats i gruppen i fråga, och skillnaderna i helhetsförtjänsten mellan könen beror på den individuella lönedelen och erfarenhetsdelen som betalas på basis av den individuella prestationen.

Närmare specifikationer av fördelningen av personalens uppgifter och genomsnittliga löner enligt kravnivå och åldersgrupp finns som bilaga till planen. Det är inte meningsfullt att granska de genomsnittliga lönerna enligt åldersgrupp, eftersom uppgifterna skiljer sig från varandra i fråga om svårighetsgrad.

Största delen av Sykes uppgifter ligger på kravnivåerna 10–12. Uppgifterna på dessa nivåer är vanligtvis forsknings- och sakkunniguppgifter som kräver tidigare yrkeserfarenhet. Granskat enligt kön placerar sig kvinnorna oftare än männen i uppgifter på kravnivåerna 6–10 och å andra sidan mer sällan än männen i uppgifter på de allra högsta kravnivåerna 17–18. Till uppgifterna på lägre kravnivåer hör bl.a. laboratorieuppgifter samt administrativa stödtjänstuppgifter (t.ex. assistent), där det finns fler kvinnor i arbetslivet i allmänhet. Jämfört med statistiken för 2014 och 2017 i den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen (2020) har skillnaderna i könsfördelningen mellan kravnivåerna utjämnats avsevärt.

Tabell 5. Likalönsindex för kvinnor och män 2022 (alla personalgrupper)

Uppgiftens kravnivå	Antal K	Antal M	Antal tot.	Genomsnittlig lön K	Genomsnittlig lön M	Genomsnittlig lön tot.	Index
5		1	1		2 435,47	2 435,47	0
6	5	4	9	2 591,62	2 629,35	2 608,39	99
7	19	5	24	3 058,40	3 127,87	3 072,87	98
8	26	6	32	3 327,10	3 296,21	3 321,31	101
9	42	27	69	3 460,65	3 449,60	3 456,32	100
10	50	31	81	3 883,62	3 896,45	3 888,53	100
11	62	42	104	4 142,46	4 185,86	4 159,99	99
12	70	52	122	4 583,76	4 657,99	4 615,40	98
13	54	35	89	4 903,24	5 050,47	4 961,14	97
14	29	20	49	5 417,34	5 515,52	5 457,41	98
15	22	23	45	5 734,06	5 782,33	5 758,73	99
16	14	12	26	6 122,78	6 192,83	6 155,11	99
17	13	16	29	6 382,68	6 533,28	6 465,77	98
18	1	1	2	6 476,97	7 149,36	6 813,17	91
	<b>407</b>	<b>275</b>	<b>682</b>				

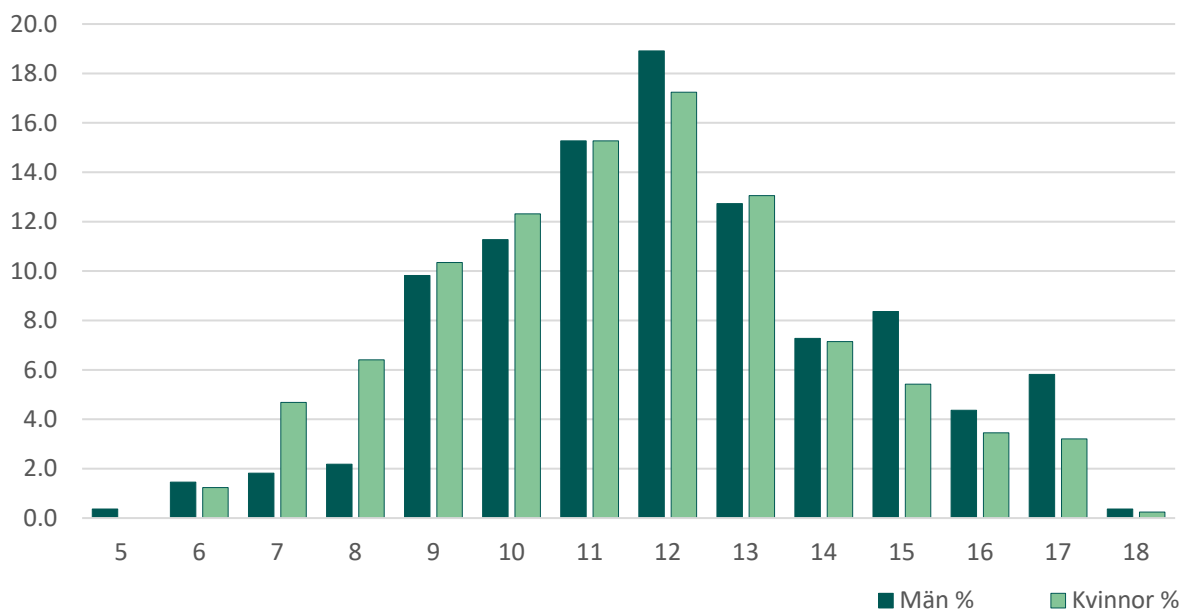


Diagram 5. Fördelningen av personalen (%) på kravnivåer enligt kön 2022

I fråga om den prestation som ligger till grund för den personliga lönedelen ligger största delen av personalen på prestationsnivåerna 7–8, varvid prestationen anses vara mycket god med tanke på en eller två bedömningsfaktorer. Färre anställda än väntat är placerade på högre prestationsnivåer. Utifrån lönestatistiken kan vi se en viss skillnad till förmån för männen i prestationsfördelningen enligt kön (diagram 2). Jämfört med tidigare statistik (2017) är prestationsfördelningen mellan könen ungefär densamma. Vid Syke fattas besluten i anslutning till bedömningen av prestationen av enhetschefen och prestationsbedömningarna jämförs inte sinsemellan på organisationsnivå.

Chefsuppgifter sköts vid Syke oftast av personer över 45 år och 2022 var lönen för män över 45 år i chefsuppgifter något högre än för kvinnor (likalönsindex 98). Däremot var lönen för kvinnliga chefer under

45 år högre än för manliga chefer i samma ålder (likalönsindex 102). Löneskillnaden beror på variationer i chefsuppgifternas och de huvudsakliga uppgifternas svårighetsgrad. Svårighetsgraden för den huvudsakliga uppgiften betonas i chefsuppgiften.

Förnyandet av lönesystemet bl.a. för att utveckla bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad och prestationen har inletts. För bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad planeras så kallade referensuppgifter, med hjälp av vilka även uppgiftsstrukturen och karriärutvecklingsmöjligheterna blir synligare. Även bedömningen av chefsarbetets lönesättning är nödvändig bl.a. för att utreda löneskillnaden mellan könen. Ett sätt att förbättra likabehandlingen kan vara att göra prestationsbedömningen mer jämförbar på organisationsnivå. Det är också viktigt att stärka chefernas och personalens medvetenhet om lönerna. Cheferna bör också bl.a. beakta jämställdhet och likabehandling i planeringen av löneförhöjningar.

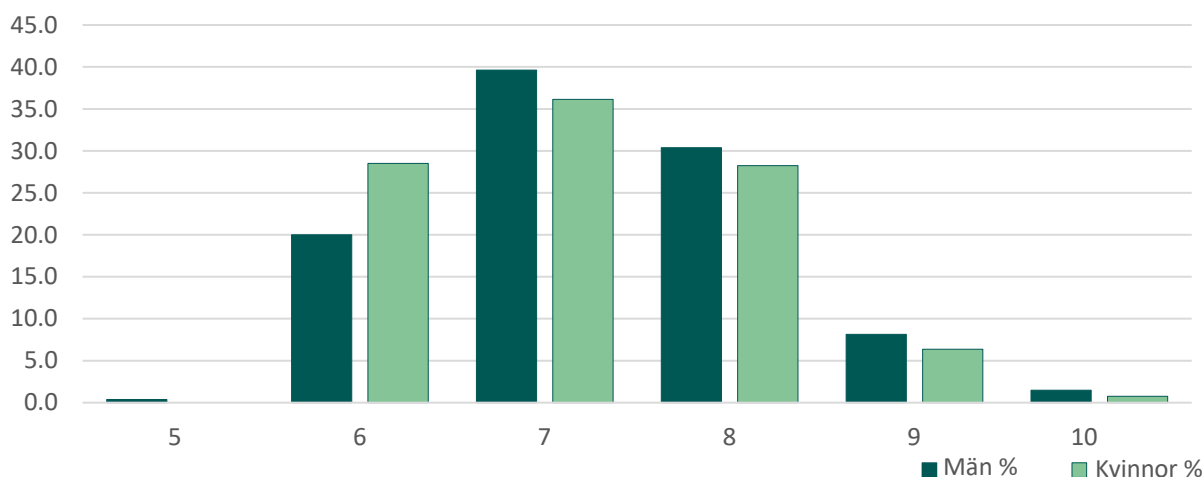


Diagram 6. Fördelningen av personalen (%) på prestationsnivåer enligt kön 2022

**Tabell 6. Likalönsindex för chefsuppgifter enligt åldersgrupp 2022**

Chefer	Ålder högst 44 år	Ålder 45 år eller äldre	Alla totalt
Kvinnor, antal	7	22	29
Män, antal	1	21	22
<b>Totalt</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>51</b>

Chefer	Ålder högst 44 år	Ålder 45 år eller äldre	Totalt
Kvinnor, genomsnittlig lön	5 580,18	5 952,14	5 862,36
Män, genomsnittlig lön	5 459,88	6 071,43	6 043,63
<b>Likalönsindex</b>	<b>102</b>	<b>98</b>	<b>97</b>

## 2.8. Rättvist bemötande och förebyggande av trakasserier

Vid Syke sörjer vi för ett jämlikt bemötande genom heltäckande och uppdaterade anvisningar samt genom att utveckla chefernas kompetens i anslutning till situationer med osakligt bemötande. Det är viktigt att varje anställd vid Syke upplever att hen kan arbeta på en likvärdig och trygg arbetsplats. Vid Syke accepteras ingen form av diskriminering eller arbetsplatsmobbing och principen är ”nolltolerans” mot arbetsplatsmobbing, osakligt bemötande och trakasserier. Vi uppmuntrar också alla att aktivt arbeta för att nå detta mål och att ta upp osakligt bemötande och trakasserier som de möter i sitt arbete.

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 upplever Sykes personal att de bemöts rättvist av arbetskamraterna (4,47) och chefen (4,54). Upplevelsen av rättvist bemötande har förbättrats tydligt under de senaste åren (diagram 7 och 8). Jämfört med männen (4,60) upplever kvinnor (4,40) och personer av annat kön (4,45) att rättvist bemötande från arbetskamraternas sida som något lägre. Kvinnorna (4,42) bedömer också att chefens verksamhet är rättvis på en lägre nivå än männen (4,72).

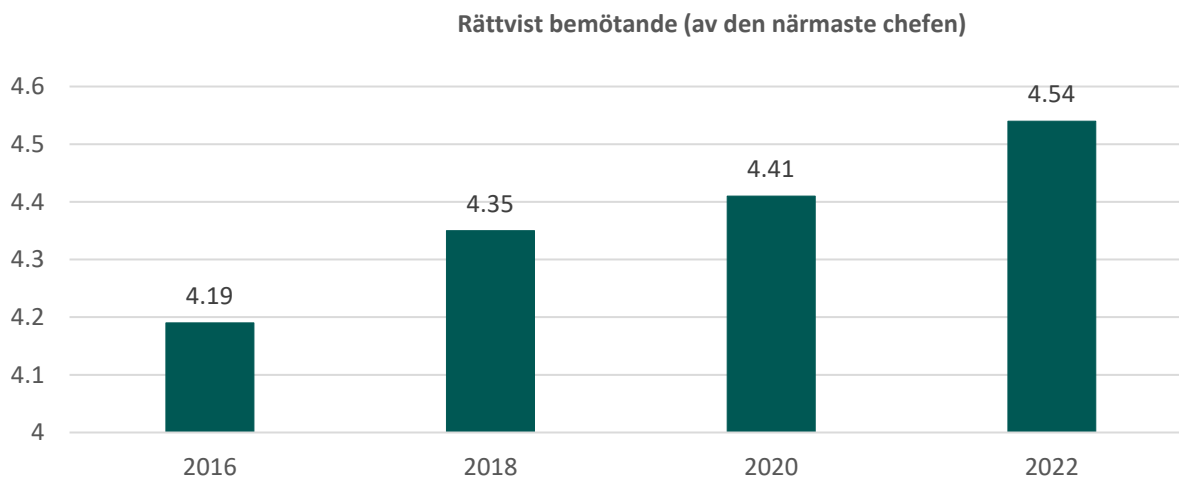


Diagram 7. Rättvist bemötande av chefen (2016–2022)

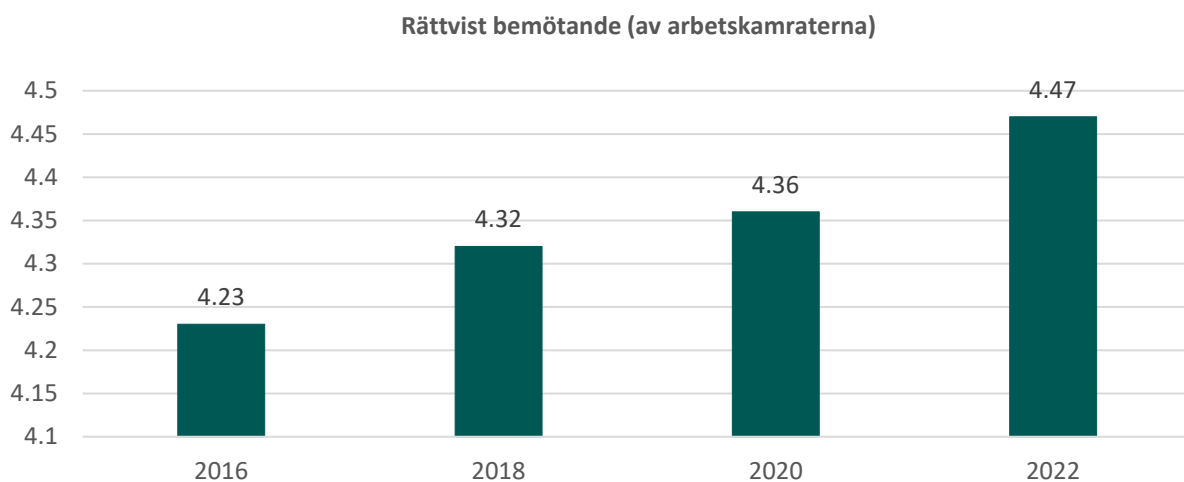


Diagram 8. Rättvist bemötande av arbetskamraterna (2016–2022)

I arbetshälsoenkäten uppger 20 procent av de anställda vid Syke att de blivit utsatta för trakasserier eller osakligt bemötande under sin karriär. Dessutom har 5 procent av de anställda vid Syke under sitt anställningsförhållande utsatts för sexuella trakasserier, 3 procent för hot om våld och 4 procent för hatretorik eller trakasserier på grund av sitt arbete. Enligt responsen i enkäten upplevs det som ett problem att man inte ingriper i trakasserier och osakligt beteende i tid. Uppfattningen om hur man ingriper i trakasserier är sämre bland kvinnor (3,89) och personer av annat kön (3,80) än bland männen (4,29).

I Sykes verksamhet eftersträvas en icke-diskriminerande praxis och målet är att öka medvetenheten om undermedvetna diskriminerande attityder. Medvetenheten om och förståelsen för ansvarsfullt beteende i arbetet har ökat efter att anvisningen för situationer med osakligt beteende eller trakasserier behandlades i personalinfor och nyheterna på intranätet 2022. Anvisningarna har också uppdaterats utifrån personalens respons. Vid Syke är målet att tröskeln för att ingripa i trakasserier eller osakligt bemötande ska vara låg. Sykes mål är att i enlighet med modellen för tidigt ingripande utreda problemsituationer i ett så tidigt skede

som möjligt. År 2022 togs en beskrivning av ett säkert utrymme i bruk för evenemang som ordnades av Syke. Beskrivningen har preciserats under 2023. Jämställdhets- och likabehandlingsutbildning erbjuds hela personalen samt riktat till cheferna. Målet är att regelbundet lyfta fram teman i den gemensamma diskussionen.

## 2.9. Kommunikation och växelverkan

Målet med kommunikation på arbetsplatsen är att säkerställa att informationen om organisationen och det egna arbetet är begriplig och nåbar för alla anställda. Vid Syke fäster vi uppmärksamhet vid att den interna kommunikationen är tydlig och begriplig samt att bilder används. Vi strävar också efter att undvika onödiga förkortningar.

Sykes mål är att öka tvåspråkigheten vid alla interna evenemang och i kommunikationen. Vi stöder kunskaper i finska och engelska bland annat genom att erbjuda språkutbildning för olika personalgrupper samt förbättrar vår språkmedvetna interna kommunikation. Personalens uppfattning är att växelverkan och kommunikationen var på en ganska god nivå (3,49/VMbaro 2022). Personalinfotillfällena har på försök hållits som tvåspråkiga sedan hösten 2022 och i synnerhet personalen som talar ett främmande språk har upplevt förändringen som positiv.

Alla anställdas lika möjligheter till växelverkan stöds genom enhetlig mötespraxis och användning av digitala kommunikationsmedel. Utbildning och informationsinslag ordnas för effektiv användning av kommunikationsmedlen.



### 3. Utvärdering av genomförandet av tidigare åtgärder

I den tidigare planen för främjande av jämställdhet och likabehandling ställde vi upp flera olika mål. Målen i den föregående jämställdhets- och likabehandlingsplanen och utvärderingen av utfallet beskrivs i tabellen nedan enligt den nuvarande ämnesindelningen. Mål ställdes upp bl.a. för könsneutrala rekryteringar, för att möjliggöra utveckling av personalens kompetens och avancemang i karriären, förbättra arbetshälsan och stärka en rättvis lönesättning. Metoderna för att påverka upplevelsen av jämställdhet och likabehandling var omfattande diskussioner om ämnen inom organisationen samt säkerställande av gemensamma verksamhetsätt.

Ämnesområde	Mål	Åtgärder	Utfall/situation
Rekrytering och introduktion	Mångfald i rekryteringen (punkt a i föregående plan)	Könsneutrala rekryteringsannonser  Jämställdheten beaktas i rekryteringen Kraven på kunskaper i finska i olika uppgifter Anpassningar för specialgrupper	Rekryteringsanvisningar utarbetats omsorgsfullt och heltäckande anvisningar för rekryteringen används. Mångfaldsklausul i rekryteringsannonser och mer genomtänkt och riktad användning av kraven på språkkunskap, inklusive internationella rekryteringar. Kvinnornas andel av de rekryterade är större än andelen kvinnliga sökande 2020–2022 (tabellbilaga 11)
Kompetensutveckling och avancemang i karriären	Andelen kvinnor i chefsuppgifter	Aktiv uppmuntran av kvinnor till chefsuppgifter, bl.a. workshopar.	Andelen kvinnor i ledningen 50 procent och av cheferna 56 procent. Situationen gällande samordning av familj och arbete (kvinnor/4,12 VMbaro)
	Utveckling i arbetet Lika möjligheter att avancera i karriären	Mål och planer för kompetensutveckling som en del av mål- och utvecklingssamtalet (utbildning på eget initiativ, arbetshandledning, träning)	Planerna för kompetensutveckling utarbetas för alla i mål- och utvecklingssamtalet (2022); VMbaro-resultatet 2022 kompetens, lärande och förnyelse 3,8 avancemang i karriären: kvinnor placerade i lednings- och chefsuppgifter; skillnaderna mellan könen på kravnivåerna jämnas ut
	Periodiska granskningar	Principer för etablering	De periodiska granskningarna har genomförts halvårsvis, granskningskriterierna har preciserats. Anvisningen om principerna för ordinarie anställning har preciserats och kommunicerats våren 2023

Ämnesområde	Mål	Åtgärder	Utfall/situation
Rättvis avlöning	Avlöning enligt svårighetsgrad Samma lön för arbete på samma kravnivå (uppgiftsrelaterad lön)	Samordningsgruppen för lönesättningen bedömer uppgifternas svårighetsgrad och följer upp löneutvecklingen årligen	Bedömningar av svårighetsgraden inom hela Syke. Målet för förvaltningen är att stödja ledningen och cheferna i fastställandet av kravnivån redan när rekryteringarna planeras. Behov av att utveckla lönesystemet har identifierats (referensbeskrivningar & förnyelse av prestationsbedömningen; systemstöd)
		Bättre medvetenhet om lönerna för chefer	Förvaltningsstöd för chefer; introduktion
		Lönestatistik årligen, analyser	Statistik utdelad till ledningen och personalens representanter
Ledning och chefsarbete	(punkt e i den tidigare planen)	Jämställdhets- och likabehandlingsutbildning för chefer Personalen delaktig i planeringen av verksamheten	Genomförs som en del av den nya organisationens chefsutbildning Personalen deltar i bearbetningen av strategin och planeringen av organisationsförändringen
Arbetshälsa	Opartisk fördelning av uppgifterna, arbetsbelastning (punkt b i den tidigare planen)	Uppföljning av arbetsbelastning och arbetstider, mål- och utvecklingssamtal	Situationen har förbättrats men kräver ännu åtgärder. Uppföljning av arbetstidssaldon och påminnelser
	Tillgänglighet (punkt e i den tidigare planen)	Tillgänglighet i arbetsförhållandena	Situationen har förbättrats men kräver ännu åtgärder, förbättringar t.ex. i lokalerna i Vik.
	Samordning av arbets- och familjeliv (punkt f i den tidigare planen)	Positiv inställning till familjeledigheter	Samordning av arbete och privatliv 4,16 VMbaro 2022 --> på god nivå. Icke-diskriminering vid familjeledighet
	Förebyggande av trakasserier Nolltolerans mot trakasserier och osakligt bemötande	Verksamhetsmodell för osakligt bemötande eller trakasserier Tidigt ingripande	Uppdaterad verksamhetsmodell, behandlad vid personalinfo, chefsforum; informationsinslag för personalen Kräver ytterligare åtgärder (VMbaro 2022) Enkelt att be en arbetshälsoexpert om hjälp
Kommunikation	Språkliga rättigheter	Anvisningar på engelska Centrala stödtjänster på engelska	I regel finns all information på intranätet också på engelska. Nyheter alltid på två språk. Information och evenemang för personalen tvåspråkiga från och med hösten 2022
Kampanjer /temaveckor /evenemang	Ökad medvetenhet om likabehandling och jämställdhet		Syke har deltagit i kampanjen Jag är antirasist 2022. Dessutom har vi deltagit i Pride-månaden (visuell profil)

## 4. Mål och åtgärder 2023–2024

Ämne	Mål	Åtgärder	Ansvarig part	Tidtabell
1. Ökad medvetenhet om jämställdhet och likabehandling Kampanjer /temaveckor /evenemang Konkreta handlingar rapporteras! Vi kommunicerar handlingarna synligt, externt och internt.	Ökad medvetenhet och förståelse i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	Inkluderas i chefsutbildning/introduktion (med särskilt beaktande av visstidsanställd personal, avlöning, stöd för kompetensutveckling) Mångfaldskurs i eOppiva för alla Handledda diskussionstillfällen temavis för personalen.	Förvaltningstjänster /arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling  Kommunikationstjänster /förvaltnings-tjänster/ arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling	
	Pride-vecka/-månad	Vi lyfter fram likabehandlingstemat i kommunikationskanalerna, visuell profil	Kommunikationstjänster/HR-personaltjänster	juni
	Familjevänlig arbetsplats/Barnet med på jobbet-dagen	möjliggör deltagande i kampanjen, ordna ett evenemang för barn osv.	Förvaltningstjänster /Kommunikationstjänster	oktober /november
	Förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier	Lyfta fram temat genom nyhetsrapportering, påminnelse om anvisningar	Förvaltnings-tjänster	
2. Rättvis avlöning	Utveckling av lönesystemet och förbättring av lönesystemets begriplighet	Uppgiftsstrukturer /karriärvägsmodeller synliga via referensbeskrivningarna som en del av reformen av lönesystemet. Utveckling av lönesättningen för chefsuppgifter. Ökning av chefernas och personalens medvetenhet om lönerna genom utbildning	Förvaltningstjänster /HR, Personalchefen /ARVI-gruppen (utvecklingsgruppen för lönesystemet)	2023–2024  2024
	Utveckling av avlöningen som helhet genom att öka transparensen och öppenheten.	Användning av olika lönedelar, bl.a. grupparvoden, personalförmåner. Information till personalen om lönefrågor.	Förvaltningstjänster /HR Personalchefen Kommunikationstjänster	2024

Ämne	Mål	Åtgärder	Ansvarig part	Tidtabell
3. Rekrytering och introduktion	Pilotprojekt för anonym rekrytering	Anonym rekrytering testas i det förnyade systemet Valtiole.fi	Förvaltnings-tjänster/HR Rekryteringsexpert /personalchef	2024
	Standardisering av den allmänna introduktionen	Uppdatering av blanketten för introduktionsplan Allmänt introduktionsmaterial Utnyttjande av statens introduktionsprogram Mångfaldsutbildningen utökas bl.a. genom att inkludera eOppivas kurs i introduktionen för alla anställda vid Syke	Förvaltnings-tjänster assistent  Förvaltnings-tjänster HR	2023
4. Kompetensutveckling och avancemang i karriären	Mål för alla antecknas i mål- och utvecklingssamtalet samt i systemet Osaava.	Anvisningar för mål- och utvecklingssamtal Utbildning i utvecklingssamtal för chefer	Chefer, Förvaltnings-tjänster utvecklingschef	2023  2024
	Planering av överföring av äldre personers kompetens	Inledande av ett veteranprogram	Förvaltnings-tjänster/HR chefer	2023–2024
	Utveckling av karriärvägsmodellerna.	Se Fastställande av referensbeskrivningar som en del av reformen av lönesystemet. Visualisering av olika karriärvägar. Utnyttjande av mentorskap i större utsträckning bl.a. för att möjliggöra avancemang i karriären.	Förvaltnings-tjänster/HR, Personalchefen /ARVI-gruppen (utvecklingsgruppen för lönesystemet)	2023–2024

## 5. Resurser för och uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Målet är att jämställdhets- och likabehandlingsplanen följs upp vid arbetsgruppens regelbundna möten 3–4 gånger per år och årligen i samarbetskommittén. I samband med bedömningen av planens genomförande fästs uppmärksamhet vid de åtgärder som vidtagits. Förvaltningstjänsterna ansvarar för uppföljningen av planens genomförande och genomförandet av planenliga åtgärder i hela organisationen.

En jämställdhets- och likabehandlingsplan i anslutning till Sykes verksamhet bereds och det är bra att i fortsättningen granska om det är möjligt att kombinera planerna eller om det är motiverat att behandla dem som separata dokument.

Till arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling som utförde uppdateringsarbetet hör personalchef Sanna Norra (förvaltningstjänster, ordförande), specialplanerare, gruppchef Heidi Koivuluoma (förvaltningstjänster), arbetshälsoexpert Laura Karhu (förvaltningstjänster), specialforskare Helena Valve (förändring i samhället), ledande sakkunnig Taina Nystén (lösningar för cirkulär ekonomi), planerare Laura Koskinen (ledningens stöd), huvudförtroendeman Jaana Heiskanen (personalens representant) och biträdande arbetarskyddsfullmäktig Lari Kaukonen (arbetarskyddets representant). I början deltog dessutom planerare Faris Alshail (digitala tjänster) i gruppens verksamhet. Gruppen sammanträdde tre gånger under 2022.

I fortsättningen är det viktigt att säkerställa att arbetsgruppen har tillräckligt med tid att sätta sig in i materialet samt bearbeta planen. På motsvarande sätt ska man i förvaltningspersonalens uppgifter beakta beredningsarbetet i anslutning till uppdateringen av planen och den tid som behövs för att samla in materialet. Det är bra att precisera arbetsgruppens inbördes roller och ansvar bl.a. i fråga om deltagandet i skrivarbetet. Kommunikationskompetens behövs för att få planen i publiceringsbart skick. Dessutom är det viktigt att mötestidtabellerna i fortsättningen bokas för hela året på förhand. I och med personbyten kan det också vara nödvändigt att komplettera gruppens sammansättning.

## 6. Bilagor och tilläggsuppgifter

### 6.1. Tabeller i anslutning till personalstrukturen

Tabellbilaga 1. Kvinnor och män enligt anställningsförhållandets karaktär 2022

Anställningsförhållandets karaktär	Kvinna	Man
Fast anställning	75 %	77 %
Visstidsanställning	25 %	23 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Tabellbilaga 2. Fördelningen av personalen enligt åldersgrupp och kön 2022

Åldersgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Under 25	0 %	0 %	0 %
25–29	4 %	3 %	7 %
30–34	6 %	4 %	10 %
35–39	8 %	5 %	13 %
40–44	12 %	5 %	16 %
45–49	8 %	6 %	14 %
50–54	7 %	6 %	13 %
55–59	7 %	5 %	13 %
60–64	6 %	6 %	13 %
65 eller över	1 %	1 %	2 %
<b>Totalt</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>	<b>100 %</b>

Tabellbilaga 3. Utbildningsbakgrund enligt kön 2022

Utbildningsnivå	Kvinna	Man	Totalt
Forskarutbildningsnivå	30 %	33 %	31 %
Högre högskolenivå	49 %	51 %	50 %
Lägre högskolenivå	9 %	8 %	9 %
Lägsta högre nivå	4 %	1 %	3 %
Andra stadiet	7 %	7 %	7 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Tabellbilaga 4. Fördelning av personalen enligt personalgrupp och kön 2022

Personalgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Forskare	45 %	48 %	46 %
Sakkunniga	31 %	35 %	33 %
Chefer & ledning	8 %	10 %	9 %
Laboratoriepersonal	6 %	4 %	5 %
Tjänstemän	9 %	3 %	7 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Tabellbilaga 5. Deltidsanställda enligt kön och deltidgrund 2022

Deltidsanställda 2022	Män	Kvinnor	Alla totalt
Deltidspension/förtida ålderspension	2		2
Delinvalidpension/rehabiliteringsstöd	2		2
Partiell vårdledighet	1	24	25
Partiell tjänstledighet/partiell befrielse från arbetsuppgifter	30	45	75
<b>Alla totalt</b>	<b>35</b>	<b>69</b>	<b>104</b>

## 6.2. Användning av familjeledighet

### Tabellbilaga 6. Användning av familjeledigheter kvinnor och män 2022

	Kvinnor fast anställda	Kvinnor visstidsanställda	Kvinnor tot.	Männen fast anställda	Män visstidsanställda	Män tot.	Alla tot.
Moderskaps- och föräldraledighet	29	5	34				34
Faderskapsledighet				7	5	12	12
Vårdledighet	10	3	13		4	4	17
Partiell vårdledighet	22	2	24		1	1	25
Tillfällig vårdledighet	45	17	62	17	7	24	86

### Tabellbilaga 7. Användning av familjeledigheter kvinnor och män 2021

	Kvinnor fast anställda	Kvinnor visstidsanställda	Kvinnor tot.	Männen fast anställda	Män visstidsanställda	Män tot.	Alla tot.
Moderskaps- och föräldraledighet	25	9	34	1	1	2	36
Faderskapsledighet				5	8	13	13
Vårdledighet	3	1	4	2	2	4	8
Partiell vårdledighet	19	4	23		1	1	24
Tillfällig vårdledighet	36	19	55	14	7	21	76

### Tabellbilaga 8. Användning av familjeledigheter enligt typ av ledighet 2022

	Faderskapsledighet	Dagar tot.	Moderskaps- /föräldraledighet	Dagar tot.	Vårdledighet efter föräldraledighet	Dagar tot.
Män	12	355			4	210
Kvinnor			34	5 401	13	1 161

### Tabellbilaga 9. Användning av familjeledigheter enligt typ av ledighet 2021

	Faderskapsledighet	Dagar tot.	Moderskaps- /föräldraledighet	Dagar tot.	Vårdledighet efter föräldraledighet	Dagar tot.
Män	12	382	2	74	4	495
Kvinnor			34	5 068	4	662

### 6.3. Tabeller i anslutning till rekrytering

Tabellbilaga 10. Rekryterade enligt kravnivå och kön 2020–2022

2020	Män	Kvinnor	Totalt
<b>Kravnivå 6–19</b>			
6			
7	1		1
8		3	3
9	3		3
10	1	5	6
11	5	9	14
12	6	5	11
13	4	4	8
14		7	7
15	1	3	4
16	1	2	3
17	3	4	7
18			
19			
eurob.	1	1	2
<b>Totalt</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>69</b>

2021	Män	Kvinnor	Totalt
<b>Kravnivå 6–19</b>			
6	1	3	4
7		1	1
8		2	2
9	3	2	5
10	4	5	9
11	8	7	15
12	3	5	8
13	2	5	7
14	1	3	4
15	7	2	9
16		3	3
17		2	2
18		1	1
19			
eurob.		2	2
<b>Totalt</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>72</b>



2022 Kravnivå 6-19	Män	Kvinnor	Totalt
6		1	1
7			
8		4	4
9	2	1	3
10	2	4	6
11		8	8
12		4	4
13		6	6
14	1	1	2
15	1	2	3
16		1	1
17			
18			
19	1	1	2
eurob.	4	3	7
<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>47</b>

Tabellbilaga 11. Sökande, intervjuade och rekryterade enligt kön 2020–2022

2020	Sökande män	Sökande kvinnor	Sökande totalt	Intervjuade män	Intervjuade kvinnor	Intervjuade totalt	Valda män	Valda kvinnor	Valda totalt
Fast anställda	348	683	1 031	35	66	101	8	19	26
Visstidsanställda	292	304	596	51	71	122	19	24	42
<b>Totalt</b>	<b>640</b>	<b>987</b>	<b>1 627</b>	<b>86</b>	<b>137</b>	<b>223</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>69</b>

2021	Sökande män	Sökande kvinnor	Sökande totalt	Intervjuade män	Intervjuade kvinnor	Intervjuade totalt	Valda män	Valda kvinnor	Valda totalt
Fast anställda	241	350	591	40	66	106	13	19	32
Visstidsanställda	285	402	687	44	90	134	16	24	40
<b>Totalt</b>	<b>526</b>	<b>752</b>	<b>1 278</b>	<b>84</b>	<b>156</b>	<b>240</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>72</b>

2022	Sökande män	Sökande kvinnor	Sökande totalt	Intervjuade män	Intervjuade kvinnor	Intervjuade totalt	Valda män	Valda kvinnor	Valda totalt
Fast anställda	183	213	396	17	43	60	3	14	17
Visstidsanställda	201	359	560	33	68	101	8	22	30
<b>Totalt</b>	<b>384</b>	<b>572</b>	<b>956</b>	<b>50</b>	<b>111</b>	<b>161</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>47</b>

2020	Sökande andel kvinnor	Intervjuade andel kvinnor	Valda andel kvinnor
Fast anställda	66 %	65 %	73 %
Visstidsanställda	51 %	58 %	57 %
<b>Totalt</b>	<b>61 %</b>	<b>61 %</b>	<b>62 %</b>

2021	Sökande andel kvinnor	Intervjuade andel kvinnor	Valda andel kvinnor
Fast anställda	59 %	62 %	59 %
Visstidsanställda	59 %	67 %	60 %
<b>Totalt</b>	<b>59 %</b>	<b>65 %</b>	<b>60 %</b>

<b>2022</b>	<b>Sökande andel kvinnor</b>	<b>Intervjuade andel kvinnor</b>	<b>Valda andel kvinnor</b>
Fast anställda	54 %	72 %	82 %
Visstidsanställda	64 %	67 %	73 %
Totalt	60 %	69 %	77 %

## 6.4. Tabeller i anslutning till avlöning

Tabellbilaga 12. Fördelningen av personalen på kravnivåer enligt kön 2022

Kravnivå	Kvinnor, antal	Kvinnor, %	Män, antal	Män, %	Totalt
5		0,0 %	1	0,4 %	1
6	5	1,2 %	4	1,5 %	9
7	19	4,7 %	5	1,8 %	24
8	26	6,4 %	6	2,2 %	32
9	42	10,3 %	27	9,8 %	69
10	50	12,3 %	31	11,3 %	81
11	62	15,2 %	42	15,3 %	104
12	70	17,2 %	52	18,9 %	122
13	54	13,3 %	35	12,7 %	89
14	29	7,1 %	20	7,3 %	49
15	22	5,4 %	23	8,4 %	45
16	14	3,4 %	12	4,4 %	26
17	13	3,2 %	16	5,8 %	29
18	1	0,2 %	1	0,4 %	2
<b>Alla totalt</b>	<b>407</b>		<b>275</b>		<b>682</b>

Tabellbilaga 13. Personalens genomsnittliga lön enligt kön och kravnivå 2022

Personalundergrupper Sakkunniga, Forskare, Laboratoriepersonal, Tjänstemän (cheferna har utelämnats)

Kravnivå	Antal K	Antal M	Antal tot.	Genomsnittlig lön K	Genomsnittlig lön M	Genomsnittlig lön tot.	Index
5		1	1		2 435,47	2 435,47	0
6	5	4	9	2 591,62	2 629,35	2 608,39	99
7	19	5	24	3 058,40	3 127,87	3 072,87	98
8	26	6	32	3 327,10	3 296,21	3 321,31	101
9	42	27	69	3 460,65	3 449,60	3 456,32	100
10	50	31	81	3 883,62	3 896,45	3 888,53	100
11	62	42	104	4 142,46	4 185,86	4 159,99	99
12	70	52	122	4 583,76	4 657,99	4 615,40	98
13	51	35	86	4 890,06	5 050,47	4 955,34	97
14	25	18	43	5 430,47	5 517,70	5 466,98	98
15	13	16	29	5 653,67	5 771,49	5 718,67	98
16	6	3	9	6 151,65	6 165,63	6 156,31	100
17	8	12	20	6 393,77	6 585,93	6 509,06	97
18	1	1	2	6 476,97	7 149,36	6 813,17	91
	<b>378</b>	<b>253</b>	<b>631</b>				

## Tabellbilaga 14 a. Personalens genomsnittliga lön enligt kön och ålder inkl. likalönsindex 2022

Personalundergrupp alla

Åldersgrupp	Antal K	Antal M	Antal tot.	Genomsnittlig lön K	Genomsnittlig lön M	Index
-29	28	20	48	3 366,87	3 446,87	98
30–34	39	30	69	3 827,92	3 859,26	99
35–39	57	31	88	4 225,81	4 137,85	102
40–44	81	32	113	4 445,12	4 620,85	96
45–49	56	39	95	4 890,40	4 981,79	98
50–54	48	37	85	4 494,53	4 976,71	90
55–59	50	36	86	4 782,65	5 322,82	90
60–	48	50	98	4 682,81	5 109,62	92
Alla totalt	407	275	682			

## Tabellbilaga 14 b. Personalens genomsnittliga lön enligt kön och ålder inkl. likalönsindex 2022

Personalundergrupper Sakkunniga, Forskare, Laboratoriepersonal, Tjänstemän (cheferna har utelämnats)

Åldersgrupp	Antal K	Antal M	Antal tot.	Genomsnittlig lön K	Genomsnittlig lön M	Index
-29	28	20	48	3 366,87	3 446,87	98
30–34	39	30	69	3 827,92	3 859,26	99
35–39	56	31	87	4 212,52	4 137,85	102
40–44	75	31	106	4 346,19	4 593,79	95
45–49	48	33	81	4 724,85	4 772,77	99
50–54	45	33	78	4 394,85	4 843,04	91
55–59	41	27	68	4 510,67	5 077,11	89
60–	46	48	94	4 631,78	5 075,55	91
Alla totalt	378	253	631			

## 6.5. Mer information

- Metoder för att avveckla könssegregationen (social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:21): [Främjande av jämställdhet på arbetsplatserna – metoder för att avveckla könssegregationen \(valtioneuvosto.fi\)](#) (på finska)
- Mångfald i arbetslivet (Arbetshälsoinstitutet): [Monimuotoinen työelämä \(ttl.fi\)](#) (på finska)
- Mångfald, likabehandling och jämställdhet (Arbetskyddscentralen) [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo – Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#) (på finska)
- Mångfaldsbarometern 2016: Fokus på kulturell mångfald och kompetens: [Monimuotoisuusbarometri 2016: Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen \(julkari.fi\)](#) (på finska)
- Slutrapport: Projektet Likvärdigt arbete (social- och hälsovårdsministeriet 2022): [Samanarvoinen työ - hankkeen loppuraportti – Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) (på finska)
- Information om jämställdhet (Jämställdhetsombudsmannen): [Jämställdhetsombudsmannen \(tasa-arvo.fi\)](#)

- Informationspaket om beaktande av mångfalden av kön för läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter (social- och hälsovårdsministeriet 2015): [Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi) (på finska)
- ARBETSMARKNADSCENTRALORGANISATIONERNAS GEMENSAMMA ANVISNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSPLANERINGEN PÅ ARBETSPLATSEN 2023: [Tasa-arvosuunnitelman tekemisen ja päivittämisen abc \(ek.fi\)](https://ek.fi) (på finska)
- Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst: [Likabehandling och diskriminering \(tyosuojelu.fi\)](https://tyosuojelu.fi)
- Webbplatsen likabehandling.fi (justitieministeriet): [likabehandling.fi](https://likabehandling.fi)